



A 20N
PEC
- A 56

Government
Publications

ANNUAL REPORT
1992-1993

THE
PAY EQUITY
COMMISSION
=

LIBRARY
2001 - 5 1994



PAY EQUITY COMMISSION

150 Eglinton Avenue East
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8

Telephone:

(416) 481-3314 or 1-800-387-8813

Fax:

(416) 314-8741

Additional copies of this document are available for \$3.00 from:

Publications Ontario

880 Bay Street, 5th Floor
Toronto, Ontario M7A 1N8
Tel: (416) 326-5300 or 1-800-668-9938

Access Ontario

Rideau Centre
Ottawa, Ontario K1N 9J7
(personal shopping only)

MasterCard and VISA accepted.

Cheques and money orders payable to the Minister of Finance

ISSN 1181-8093

© 1993

Printed on recycled and recyclable paper





Pay
Equity
Commission

Commission
de l'équité
salariale

150 Eglinton Avenue East	150, avenue Eglinton est
5th Floor	5 ^e étage
Toronto, Ontario	Toronto ON
M4P 1E8	M4P 1E8

Telephone:
416/481-4464

Téléphone:
(416) 481-4464

Telecopier:
416/314-8741

Télécopier:
(416) 314-8741

The Honourable Bob Mackenzie
MPP Hamilton East
Minister
Ontario Ministry of Labour
400 University Avenue, 14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Dear Minister:

It is our pleasure to provide you with the Annual Report of the Pay Equity Commission, which consists of the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal, for the period of April 1, 1992 to March 31, 1993.

Yours Sincerely,

Brigid O'Reilly
Commissioner
Pay Equity Office

Ralph Palumbo
Chair (Acting)
Pay Equity Hearings Tribunal

CONTENTS

Commissioner's Message	3
The Pay Equity Commission	5
Introduction	6
Pay Equity Act	6
Organization Chart	9
Financial Statement	10
Staff	10
The Pay Equity Office	11
The Commissioner's Office	13
The Operations Branch	14
The Policy and Research Branch	15
The Information and Education Services Branch	17
The Review Services Branch	19
The Pay Equity Hearings Tribunal	23
Note from the Chair	24
Introduction	25
Operation of the Tribunal	25
Highlights of Tribunal Decisions	28

COMMISSIONER'S MESSAGE

The Pay Equity Commission, throughout the spring and summer of 1992, continued to press for second and third reading of the bill to amend the *Pay Equity Act*. As a result of the amendments which add the proportional value and proxy job comparison methods, 420,000 more working women in Ontario will benefit from pay equity.

When Bill 102, the *Pay Equity Amendment Act, 1993*, went to the Standing Committee on Administration of Justice in January 1993, the Pay Equity Office made a submission to the committee. We used the opportunity to comment on the shortcomings of the bill and to endorse its positive characteristics.

Of particular importance to the Pay Equity Office was a change to Bill 102 that would prevent parties from opting out of the *Act* by not complying with an order. This change reinforces the powers of review officers. We proposed that a review officer, who is of the opinion that there had been a contravention of the *Act*, could order an employer, employee or bargaining agent to take the necessary steps to comply with the *Act*. If there were a failure to comply with the order, the matter would be referred to the Pay Equity Hearings Tribunal and the Pay Equity Office would be deemed to be the applicant for the reference.

As the Commission prepares for another challenging year, it is confronted by the same constraints on resources facing all government agencies. In spite of fewer resources, my colleagues at the Commission have continued to dedicate their energy, creativity and unflagging commitment to the work of bringing pay equity to the women of Ontario.

Pay equity, by removing gender bias from pay practices, will contribute not just to fairer and consequently more productive workplaces, but also to a society where women and men can achieve equality.

Pay equity can be achieved. And it can best be achieved through the co-operation of those affected. The Pay Equity Commission will give these groups the support necessary to comply with Ontario's pay equity legislation: policy and research; information and education; and, if necessary, conciliation and appeal.

THE PAY EQUITY COMMISSION



Ontario

INTRODUCTION

The Pay Equity Commission of Ontario was established by the *Pay Equity Act, R.S.O. 1990, c.P.7* (the *Act*). The Commission is organized into two separate, independent parts: the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

The Pay Equity Office

The Pay Equity Office is responsible for implementing the *Pay Equity Act* through the following activities:

- conducting research into pay equity and related issues;
- producing reports and making recommendations to the Minister;
- conducting education programs and providing information to the public; and
- providing assistance to employers, employees and bargaining agents if they are unable to reach agreement on a pay equity plan or if the *Act* has been contravened.

The Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is the adjudicative arm of the Commission. It has the exclusive authority under the *Act* to determine all questions of fact or law that arise. The actions and decisions of the Hearings Tribunal are “final and conclusive for all purposes.”

PAY EQUITY ACT

Purpose of the *Act*

The *Pay Equity Act* became effective on January 1, 1988. Its purpose is to ensure that work traditionally done by women is paid the same as work of equal value traditionally done by men. In 1986, the average annual salary for women working full-time in Ontario was \$20,710 compared to \$32,120 for men. Studies show that 25 to 33 per cent of that difference is due to the undervaluation of the kinds of work done principally by women. The *Act* is intended to redress this inequity.

According to the *Act*, employers in Ontario are required to pay their employees based on the value of the work done, regardless of whether it is women or men who principally do it.

How Pay Equity Is Achieved

Public sector employers were required to post a plan and begin to make wage adjustments on January 1, 1990. Their wage adjustments must be completed by January 1, 1995.

Private sector employers with 100 or more employees in Ontario are required to post a pay equity plan and to begin wage adjustments according to the schedule on page 8. Adjustments of at least one per cent of the employer's previous year's payroll must be made yearly until pay equity is achieved.

Private sector employers with 10 to 99 employees may post a plan but are not required to do so. If they choose not to post a plan, they must make *all* the necessary wage adjustments to achieve pay equity by the legislated date. If they post a plan, however, they can phase in wage adjustments.

Private sector employers with fewer than 10 employees are not covered by the *Act*.

Employers are required to identify and group into job classes positions that have similar duties and responsibilities, similar required qualifications, similar methods of recruiting, and that have the same compensation schedule, salary grade or range of salary rates.

These job classes are then classified as "female," "male" or "gender neutral." For pay equity purposes, a female job class is considered to be one in which at least 60 per cent of the employees are women; a male job class is one in which at least 70 per cent are male. Historical incumbency and gender stereotyping are other factors used in determining the gender of each job class.

Each job class is evaluated on four factors: skill, effort, responsibility and working conditions. Female job classes are then compared to male job classes.

If a female job class is found to be of equal or comparable value to a male job class, the female job class must be paid the same job rate. Pay adjustments amounting to at least one per cent of the employer's previous year's payroll must be paid to both men and women in female job classes found to be undervalued, until pay equity is achieved.

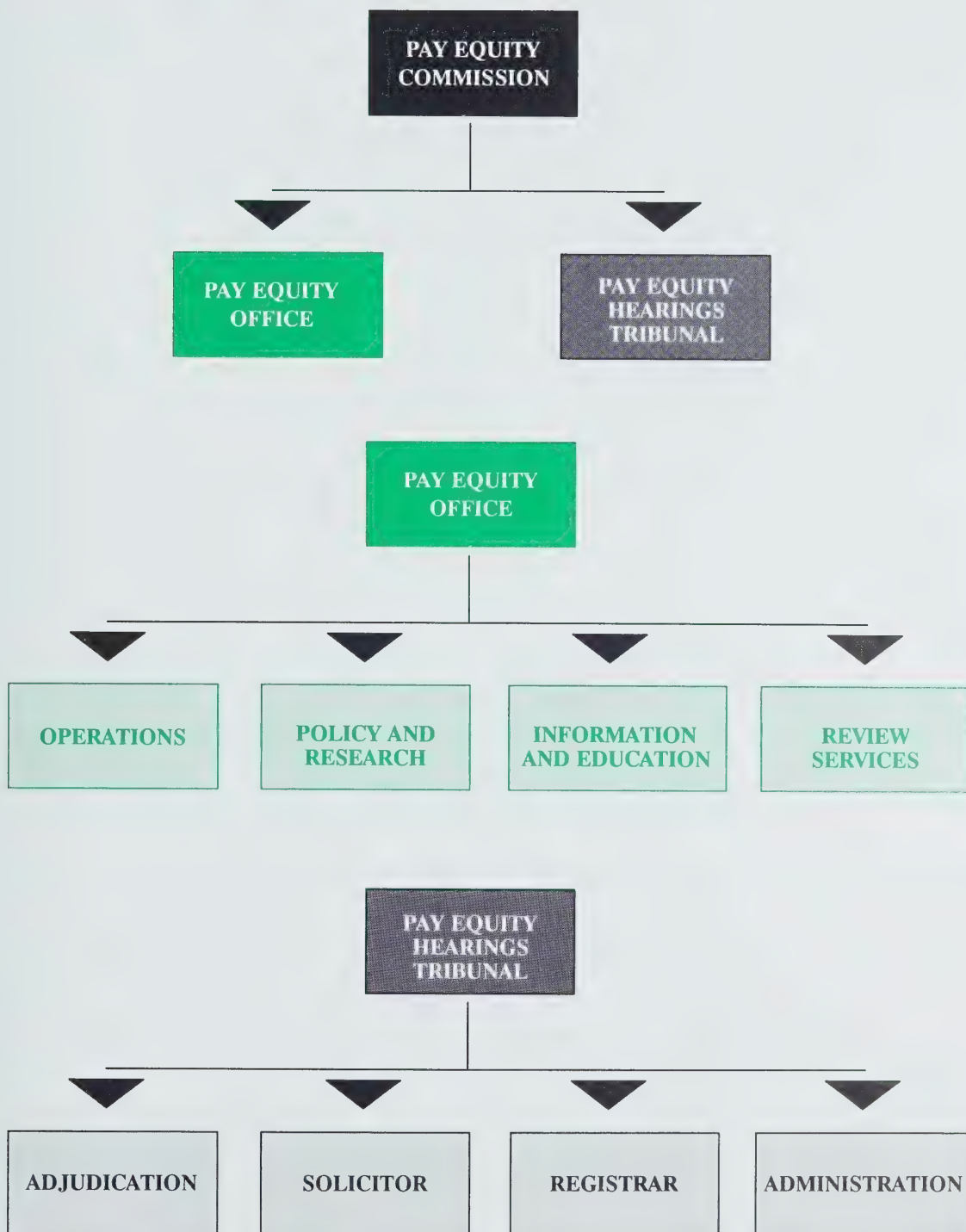
PAY EQUITY SCHEDULE

Number of Employees	Posting Date	Pay Adjustments Begin
500 or more	January 1, 1990	January 1, 1991
100 to 499	January 1, 1991	January 1, 1992
50 to 99*	January 1, 1992	January 1, 1993
10 to 49*	January 1, 1993	January 1, 1994

"Number of employees" is the average number of employees in the organization, working in Ontario in 1987.

- * Private sector employers with fewer than 100 employees are not required to post but may do so voluntarily. If they post a plan, they can phase in wage adjustments. If they choose not to post, they *must* achieve pay equity by the mandatory dates: January 1, 1993, for employers with 50 to 99 employees; and January 1, 1994, for employers with 10 to 49 employees.

ORGANIZATION CHART



FINANCIAL STATEMENT

Actual expenditures for the fiscal year April 1, 1992 to March 31, 1993:

	1992 – 93
Salaries and Wages	4,705,600
Employee Benefits	720,200
Transportation and Communications	384,600
Services	368,800
Supplies and Equipment	110,000
TOTAL	6,289,200

STAFF

Eighty-six people were employed by the Commission at the end of the fiscal year, including 11 people appointed to the Tribunal by the Lieutenant Governor in Council.

THE PAY EQUITY OFFICE





THE COMMISSIONER'S OFFICE

Three people form the Commissioner's Office: the Commissioner, legal counsel and the executive secretary. In 1992-93, they continued to provide leadership and support to the Pay Equity Office and to those involved in implementing pay equity in their workplaces.

The Commissioner is the chief administrative officer for the Commission. She reports directly to the Minister of Labour on all matters related to pay equity and chairs the Executive Committee of the Pay Equity Office.

Legal counsel serves on the Executive Committee, provides ongoing advice to the Pay Equity Office on pay equity matters and represents the Pay Equity Office before the Pay Equity Hearings Tribunal and other adjudicative bodies. She also speaks to groups on pay equity issues, is the freedom of information co-ordinator and provides advice on policy development and amendments to the *Act*.

The executive secretary co-ordinates schedules and correspondence, liaises with the Ministry of Labour on the Minister's correspondence relating to pay equity and provides a range of support services to the Pay Equity Office.

During the spring and summer of 1992, legal counsel participated in consultations on proportional value and proxy, the two new approaches to pay equity included in Bill 168, the *Pay Equity Amendment Act, 1991*. In 1992, Bill 102 was introduced in the Ontario Legislature to replace Bill 168 and received both first and second reading. The Commissioner, legal counsel and the director of the Review Services Branch appeared before the Standing Committee on Administration of Justice in January 1993 to comment on Bill 102.

It is expected that this Bill, which will amend the *Pay Equity Act* and extend the benefits of pay equity to 420,000 working women in Ontario, will receive third reading and be passed into law by the middle of 1993.

This year the Commissioner continued to reach small employers regarding pay equity. Small private sector employers in Ontario were contacted with a reminder of their obligation to do pay equity and an explanation of the services offered by the Pay Equity Office. In addition, she initiated contact with francophone employers through a mass mailing highlighting the Commission's bilingual services.

The Commissioner continued to meet visitors to the Pay Equity Office from other regions of Canada and to meet with employees, unions and employer groups. In addition, she hosted visiting delegations from several countries including Japan, the Philippines and New Zealand to share information about Ontario's *Pay Equity Act* which is recognized as a model for the rest of the world.

The Advisory Council, an outside body of representatives from labour, women's groups, management and the legal community, continued to meet with the Commissioner and the Executive Committee in 1992-93. Members of the Council are Peter Barkla, Campbell Soup Co. Ltd.; Irene Harris, Canadian Union of Public Employees; Angelo Pesce, Ryerson Polytechnical Institute; Hal Rolph, McMillan, Binch; Martin Harts, Peat Marwick Stevenson & Kellogg; Sue Milling, United Steelworkers of America; Carrol Anne Sceviour, Ontario Federation of Labour; Harriet Simand, Equal Pay Coalition; and Laura Trachuk*, Equal Pay Coalition. [*Resigned during the year.]

THE OPERATIONS BRANCH

The Operations Branch provides financial and administrative support service to the Pay Equity Office and to the Pay Equity Hearings Tribunal. These services include finance, human resources, purchasing, computer and information systems, the library, reception, as well as mail and publications distribution.

There were several new initiatives undertaken in 1992-93. The branch co-ordinated the move of Review Services staff to their new location, ensuring the smooth relocation of all support services. The branch also implemented and trained staff on the new Ministry of Labour salary management system for online tracking of human resource data.

In response to special mailings to employers from the Commissioner, Operations staff filled the orders for publications and workbooks generated by these mass mailings.

In 1993, the Commission also undertook a promotional campaign for its new and larger library, which consolidated and relocated in the fall of 1992. The library continues to be available to the public during business hours and includes a reading area for researchers. In addition to material on pay equity and job evaluation, the library houses information on labour and administrative law, human rights, employment equity, industrial relations and women in the labour force. The collection, international in scope, is probably the only centralized source on pay equity in the world. The Board of Inquiry Commission, operational since July 1992, has established a user arrangement with the Commission library on an ongoing basis.

THE POLICY AND RESEARCH BRANCH

The Policy and Research Branch is responsible for developing policy within the Pay Equity Office, conducting research on pay equity issues and responding to policy questions that are directed to the Commission.

Ontario's legislation continues to lead in Canada and throughout the world in defining fairness in the workplace for women. Other governments across the country and beyond its borders increasingly consult the Commission as a result. The Policy and Research Branch maintains contact with other jurisdictions in Canada and abroad, exchanging pay equity research and expertise.

Policy Development – Amending the *Pay Equity Act*

Policy development activities continued to centre on amending the *Act*. The branch worked closely with stakeholders in developing proxy comparison as another method of achieving pay equity in public sector organizations where no male comparators exist. Further work on amendments to the *Act* was undertaken including monitoring proceedings at the Standing

Committee hearings for Bill 102. Research was undertaken with respect to amendment policy work and in support of the Minister and Commissioner's Office.

The branch drew on internal expertise and outside contacts in identifying practical ways of implementing the proportional value and proxy methods. The branch developed policy that served as the basis for the preparation of proportional value materials and participated in pre-testing these materials with stakeholders. In addition, the branch began designing training sessions for Pay Equity Office staff.

Throughout the year the branch also studied and provided advice on pay equity implementation issues relating to compensation, labour relations, human resources and communications.

Research

This year, on the research side, the branch undertook a number of studies. One was a major research study, *"Outcomes of Pay Equity for Organizations Employing 50–99 Employees in Ontario,"* which was recently published. The study was based on a survey of private sector employers who chose either to post pay equity plans by January 1, 1992 or to achieve pay equity by January 1, 1993. It revealed the following:

- About 75 per cent of these employers reported having done some work on developing pay equity plans or some work toward completing the process of achieving pay equity, and about a third of these have posted all their plans or completed the process.
- Generating employee interest and participation in the pay equity process was the factor cited most often by surveyed employers regarding their decision to post.
- Nearly 20 per cent of the female job classes in these organizations will receive adjustments.

A study of compensation practices of small private sector employers with 10 to 99 employees was also initiated to better enable the Pay Equity Office to assist smaller employers with achieving and maintaining pay equity.

The branch provided resources for the research activities undertaken within the Pay Equity Office. Policy and Research also continued its role in monitoring information on labour market and workplace issues affected by or affecting pay equity.

THE INFORMATION AND EDUCATION SERVICES BRANCH

The Information and Education Services Branch provides employers, employees, bargaining agents and the general public with information and training on all aspects of pay equity.

Pay Equity Hotlines

Pay equity hotline counsellors provide answers to questions about implementing pay equity from employers, bargaining agents and employees across the province. In 1992–93, the hotline responded to 36,500 calls: 30% came from the public sector, 60% from the private sector and 10% from individuals.

Dedicated to excellent customer service, the branch conducted a client service survey at the end of March 1993. Aimed at assessing the quality and speed of service provided by the hotline, the survey randomly selected 1,350 recent callers. Their feedback will be analyzed and recommendations incorporated into day-to-day operations.

Informing Employers

Assisting small private sector employers was the continued focus of the branch in 1992–93. This was the year approximately 29,000 employers with 10 to 99 employees were required to make their pay equity adjustments or post pay equity plans, depending on their size.

Special mailings from the Commissioner to presidents of small companies continued, serving to remind them of their obligations and the Commission's available resources. In addition, a mass mailing from the Commissioner was initiated to reach the province's francophone employers.

Responding to over 9,000 calls generated by these mailings, the branch provided advice and handled requests for publications, workbooks, seminars, speakers and videos . . . all provided at no charge.

Training and Education

Four education officers in the branch are responsible for the training and counselling of employers and bargaining agents working towards implementing pay equity. Since the Commission began, education officers and other staff have participated in 3,220 speaking engagements and consultations involving 58,500 participants. Education officers also worked with employees to inform them about their rights under the *Pay Equity Act*.

The branch continues to hold free, weekly in-house seminars for employers in the Toronto region. In addition, regional seminars are held across the province in conjunction with local chambers of commerce, and business and trade associations. Services are provided in English and French.

Publications

The branch frequently adapts its materials to meet changing user needs. In 1992-93, in response to requests from employers, the branch published an easy-to-read guide on implementing pay equity for small business. Feedback and suggestions from users of this two-volume guide were welcomed and subsequently incorporated into revised editions at the time of reprinting.

At the same time, the branch reprinted "*You and Pay Equity*," a popular publication for non-union women.

Throughout the year, a total of 66,000 publications were mailed and 800 videos were loaned to organizations and individuals throughout Ontario.

Preparing for Passage

The branch also played a key role in updating stakeholders about the progress of Bill 102, the proposed amendments to the *Pay Equity Act*. News was communicated through fact sheets, newsletters and the hotlines. The Commission also held briefing sessions for consultants and union leaders.

Planning and preparation of educational materials that would assist employers and bargaining units in complying with the Bill, after its passage anticipated mid-1993, were a top priority.

A practical manual outlining how to achieve pay equity using the proportional value method was drafted. To ensure it was user-friendly, the manual was pre-tested with a sample of small employers, union representatives and consultants. Changes were made based on their feedback.

THE REVIEW SERVICES BRANCH

The Review Services Branch investigates and mediates complaints and objections raised by those involved in negotiating pay equity plans or by those affected by the plans.

The Role of a Review Officer

A review officer is appointed after a complaint or objection has been made to the Commission. The officer investigates the issues involved and attempts to help the parties to reach a settlement. This approach reflects the “self-managed” nature of the *Act*.

An order is issued when a review officer is unable to effect a settlement. An order provides a resolution to issues confronting the parties and outlines the reasoning behind the decision to encourage the affected parties to accept and implement it. Any party to an order may request a hearing in the matter before the Pay Equity Hearings Tribunal.

Review officers bring to their cases a wide range of skills and backgrounds that reflect the communities served, the technical areas involved and the procedures required.

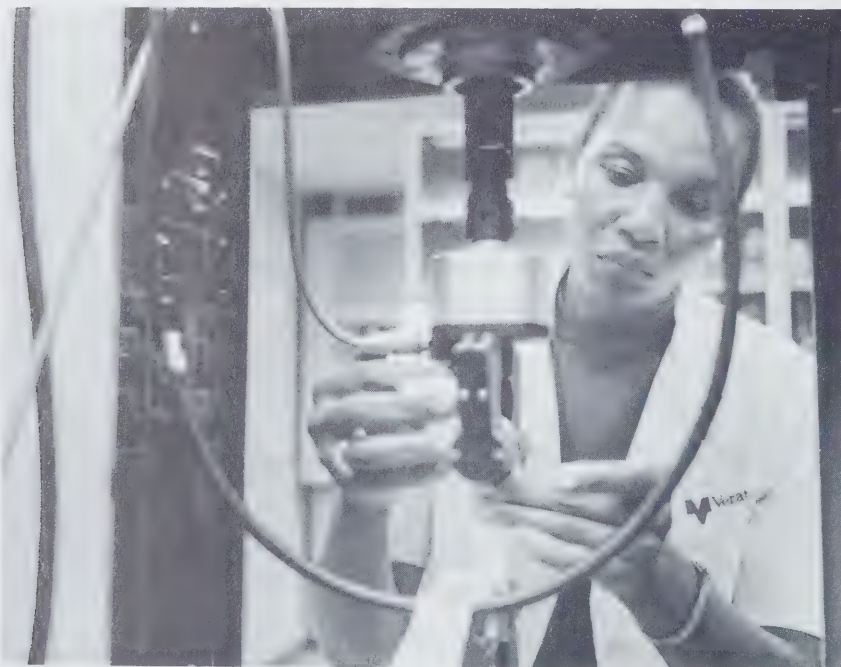
The Year in Review

The branch, with a complement of 28 officers, is divided administratively into groups who are supported by a case management team of 10.

Cases centred on new applications affecting private sector employers with 50 to 99 employees. A significant number of cases involving the maintenance of pay equity also arose affecting employers, employees and unions covered by previously posted plans.

Review Services began planning for cases arising from the proposed amendments to the *Act*, expected mid-1993. The branch also examined compliance issues with employers who are not fulfilling the requirements of the *Act*.

The branch contributed to policy development in connection with the proposed amendments. It continued to work with the community it serves to develop an understanding of the meaning and implications of pay equity.



SUMMARY OF CASES HANDLED BY THE REVIEW SERVICES BRANCH

Fiscal Year	Cases Carried from Previous Year	+	New Cases Opened	=	Cases in Progress	-	Cases Closed	=	Cases Ongoing at Year End
88-89	0		44		44		19		25
89-90	25		1108		1133		192		941
90-91	941		1028		1969		540		1429
91-92	1429		733		2162		521		1641
92-93	1641		618		2259		699		1560*

* Orders have been written in 204 of these ongoing cases.

CASES CLOSED

Fiscal Year	Settled	Ordered	Referred	Decided	Total
88-89	17	0	0	2	19
89-90	109	79	3	1	192
90-91	496	39	0	5	540
91-92	440	77	3	1	521
92-93	650	43	0	6	699

“Ordered” means a settlement could not be reached and the review officer issued an order in the dispute. [*Pay Equity Act*, sections 16(2) and 24]

“Referred” means the case was referred to the Pay Equity Hearings Tribunal where an employer or bargaining agent failed to comply with an order. [*Pay Equity Act*, section 24(5)]

“Decided” means a settlement could not be effected and the review officer did not make an order, or the case was found to be outside the jurisdiction of the Commission. [*Pay Equity Act*, sections 23(2) or (3)]



THE PAY EQUITY HEARINGS TRIBUNAL



Ontario

NOTE FROM THE CHAIR

It was an honour for me to be appointed Interim Chair effective February 1, 1993 after our previous Chair, Beth Symes, returned to the private practice of law. On behalf of all Tribunal adjudicators and support staff I would like to take this opportunity to wish Beth the best and thank her for her hard work, dedication to the issue of pay equity and for her leadership in establishing and developing the processes and structures which are now in place.

I would like to review several developments which will have implications for the Tribunal as it carries out its duties and responsibilities in the next year and beyond. First, Bill 102, the *Pay Equity Amendment Act, 1993*, was introduced in the legislature and was the subject of committee hearings in January 1993. Its impact on the Tribunal's caseload is uncertain at this time. However, we do expect that new issues arising out of the provisions of the amendments, including the proxy and proportional value methods of comparison, will come before us for adjudication.

Secondly, we, like all other agencies, boards and commissions have had to confront the reality of the provincial government's effort to decrease expenditures to control the budgetary deficit. Operating expenses at the Tribunal have been cut. Over the next year, more reductions will be necessary. The magnitude of these reductions is such that significant changes must take place in the way the Tribunal organizes itself to provide service to the public. I, along with all members and administrative staff, look forward to meeting this challenge in the year to come.

Upon my appointment as Interim Chair I continued our tradition of outreach to the various constituencies in the labour relations communities which we commenced when the Tribunal was first established. I welcomed the praise, concerns and criticisms of our processes, and the suggestions for improvement. The matters raised with me will be addressed in the coming months.

I am also pleased to report that in the past year we have entered into discussions with other boards and tribunals with a view to instituting a system of cross-appointments of adjudicators. In this time of fiscal restraint, the rationalization of adjudicative resources is appropriate and timely. We are also beginning to examine the possible sharing of administrative resources.

Finally, permit me to express what I have always known but have not had the opportunity to state publicly. I am terribly impressed with the competence, commitment and dedication that each and every Tribunal employee brings to the often difficult work that we do. I thank all Tribunal members and administrative staff for their support and encouragement during this period of transition and look forward to the coming year and the challenges it will present.

INTRODUCTION

The Pay Equity Hearings Tribunal is responsible for adjudicating disputes that arise under the *Pay Equity Act*. It is a quasi-judicial administrative tribunal, separate and independent from the Pay Equity Office. The Tribunal is tripartite in structure, composed of vice chairs and members representative of employers and employees.

OPERATION OF THE TRIBUNAL

Caseload

During the period April 1, 1992 – March 31, 1993, a total of 296 files were active. These files arose in the following ways:

- 55 files were carried into 1992–93 from the previous year;
- 121 files involving various hospitals and the Ontario Nurses Association had been adjourned during 1991–92, and then carried into 1992–93, pending the outcome of the Women's College Hospital case;
- 24 were files adjourned *sine die* during 1991–92 and carried into 1992–93;
- 96 were new applications filed during 1992–93.

These 296 files were handled as follows:

- 19 files were terminated as they had been adjourned *sine die* for over one year and no request for an extension had been received;
- 121 files involving various hospitals and the Ontario Nurses Association were adjourned pending settlement negotiations, subsequent to the issuance of the Women's College Hospital decision;
- 86 files were disposed by final decision, withdrawal or settlement;
- 70 files were carried forward into 1993–94.

Note: When the Tribunal adjourns a matter *sine die* on the agreement of the parties, the matter will be dismissed after one year, unless one party asks that the matter be re-scheduled for hearing within that period.

Case Management

Pre-hearing conferences continue to be an integral part of the Tribunal's process, with pre-hearings being held in almost all of our new cases. Most pre-hearing conferences have resulted in a narrowing of the issues in dispute or in procedural agreements (most often involving the disclosure of documents), with the effect of shortening the hearing time required. Consistent with our experience in past years, approximately 40 per cent of our cases were settled outright in the course of a pre-hearing conference.

We are now experimenting with conference calls as a way of holding pre-hearing conferences. Primarily this is being done as a cost savings measure so as to avoid travel costs in those cases outside of Toronto. However, where the conference call results in an indication that a meeting of the parties could facilitate settlement, we will continue to travel to regional centres.

As in past years, our average case length remains at approximately 10 days. However, our median case length is somewhat shorter as the average is skewed by four ongoing cases of approximately 25 days in length each. Panels are continuing to discuss ways of reducing the length of some of our cases.

The Tribunal is not experiencing a backlog in the commencement of cases. On average, cases commence approximately 80 days after receipt of the application. This is longer than our goal of a first day of hearing within 60 days of application receipt, primarily due to our accommodating the schedules of counsel for the parties.

Of ongoing concern, especially in relation to our longer cases, is the length of time between the first day of hearing and the issuance of the final decision. Part of the difficulty is in scheduling, and in this regard we are increasingly booking longer cases in blocks of days. Another significant problem relates to the time required for decision writing. Unfortunately, some decisions are being issued more than 90 days after the last day of hearing. We remain committed to issuing decisions as quickly as possible, and panels are discussing ways in which the writing process can be expedited.



HIGHLIGHTS OF TRIBUNAL DECISIONS

The most significant Tribunal decisions released in 1992–93 are highlighted below. Each of these decisions, along with others, are reproduced in Volume 3 of the *Pay Equity Reports* published in March 1993.

Is this Job Evaluation Plan Gender Neutral?

In **Women's College Hospital**, (1992), 3 P.E.R. 61, the Tribunal conducted an exhaustive inquiry into the gender neutrality of a system prepared by a major consulting firm and proposed as the job evaluation system for evaluating nursing jobs by Women's College and two other hospitals. The Tribunal concluded that, with respect to nursing work performed in these workplaces, the proposed system did not meet the standard of gender neutrality required by the *Act*. Specifically, the Tribunal determined that SKEW's job fact sheet failed to capture significant aspects of nursing work most particularly in the areas of complexity, judgement, education, experience, initiative, contact, scope of supervision, physical demands, result of errors and working conditions. The parties were ordered to meet and attempt to negotiate a job evaluation system which correctly evaluated the job content of nurse job classes.

A similar issue came before the Tribunal in **Dare Foods Limited**, (1992), 3 P.E.R. 142. The parties were unable to agree on the application of an agreed upon comparison system and requested the Tribunal to determine the value of work and compare the job classes in question. The Tribunal ruled that the standard for collection of job information was one of accuracy and that the job information collected did not meet this standard. The Tribunal further found that the job evaluation committee had failed to positively value the full range of job content in the female job classes. On the basis of the evidence led before it, the Tribunal amended the job fact sheets so as to ensure that all job requirements were appropriately valued.

Who Is the Employer?

In **Kingston–Frontenac Children’s Aid Society**, (1992) 3 P.E.R. 117, the Tribunal once again considered the issue of who is the employer for the purposes of pay equity. In this case the Tribunal determined that the Ministry of Community and Social Services was the employer rather than the Children’s Aid Society. The case is significant in that it attempts to bring together the approaches to this question developed in **Haldimand–Norfolk (No. 3)**, (1989), 1 P.E.R. 17, and **Metropolitan Toronto Library Board**, (1989), 1 P.E.R. 112, with those developed in **Barrie Public Library Board**, (1991), 2 P.E.R. 93, and **Porcupine Health Unit (No. 2)**, (1991), 2 P.E.R. 198. The Tribunal determined that where a dispute arises as to the identity of the employer for pay equity purposes, the Tribunal will enquire into the realities of the employment relationship so as to determine which entity exercises “fundamental control” in three key areas: financial control, responsibility for compensation practices, and control over service delivery.

How Is Pay Equity to be Maintained?

Two cases before the Tribunal in 1992–93 dealt with the difficult issue of maintaining pay equity. Both involved public hospitals which had, through central bargaining, agreed to increases in wage rates paid to nurses while awaiting decisions from the Tribunal determining the extent of the pay equity adjustments owed to the nurse job classes. The issue in both cases was the relationship of the new wage rates to the total pay equity adjustment.

In **Lady Dunn General Hospital (No. 2)**, (1992), the Tribunal found that the new wage rates were negotiated without any knowledge of the pay equity adjusted rates as determined by the Tribunal nor were the adjusted rates a factor in the setting of the new wage rates. In these circumstances, the Tribunal concluded that the new wage rates were based on the unadjusted rates and that the pay equity adjustment found owing must be added to the adjusted rates so as to maintain pay equity.

In **Glengarry Memorial Hospital (No. 2)**, (1992), 3 P.E.R. 34, the Tribunal determined that, for the purposes of section 13(10) of the *Act*, a relevant collective agreement is one which has not yet incorporated the pay equity adjustments. As the new collective agreement and wage rates contained therein could not have taken into account the pay equity adjustments determined by the Tribunal, it was a relevant collective agreement for these purposes. As such, section 13(10) requires the adjusted rates in the new agreement to be the pay equity adjusted rates in the old agreement plus the percentage or dollar increase agreed to as the new wage rates.

The hospitals have sought judicial review of both decisions.

Dans l'affaire *Lady Dunn General Hospital* (n° 2), (1992), le Tribunal a conclu, d'une part, que les nouveaux taux de salaire avaient été négociés avant l'obtention de toute information sur les taux rajustés aux fins de l'équité salariale, tel que fixés par le Tribunal, et, d'autre part, que les taux rajustés n'avaient pas influé sur le calcul des nouveaux taux de salaire. Le Tribunal a déclaré que les nouveaux taux de salaire étaient fondés sur des taux non rajustés et que les rajustements salariaux aux fins de l'équité salariale devaient être rajoutés aux taux révisés afin de maintenir l'équité salariale.

Dans l'affaire *Glengarry Memorial Hospital* (n° 2), (1992), 3 P.E.R. 34, le Tribunal a conclu qu'aux fins du paragraphe 13 (10) de la *Loi*, une convention collective pertinente est une convention qui ne comprend aucun rajustement salarial aux fins de l'équité salariale. Comme la nouvelle convention collective et les taux de salaire prévus dans la convention collective ne pouvaient pas tenir compte des rajustements aux fins de l'équité salariale établis par le Tribunal, il s'agissait donc d'une convention collective pertinente à ces fins. Le paragraphe 13 (10) précise que les taux rajustés dans la nouvelle convention constituent les taux rajustés aux fins de l'équité salariale dans la vieille convention plus le pourcentage ou l'augmentation en dollars convenu comme nouveaux taux de salaire.

Les hôpitaux ont porté ces deux décisions en révision judiciaire.

Qui est l'employeur?

Dans l'affaire **Kingston-Frontenac Children's Aid Society**, (1992), 3 P.E.R. 117, le Tribunal s'est penché une fois de plus sur la question de savoir qui était l'employeur aux fins de l'équité salariale. Dans cette affaire, le Tribunal a conclu que le ministère des Services sociaux et communautaires était l'employeur, et non la société d'aide à l'enfance. Cette affaire est importante en ce sens qu'elle tente de réunir les diverses démarches adoptées en vue de régler ce problème dans les affaires suivantes : **Haldimand-Norfolk** (n° 3), (1989), 1 P.E.R. 17, et **Metropolitan Toronto Library Board**, (1989), 1 P.E.R. 112, et celles élaborées dans le cadre des affaires **Barrie Public Library Board**, (1991), 2 P.E.R. 93, et **Porcupine Health Unit** (n° 2), (1991), 2 P.E.R. 198. Le Tribunal a statué que lorsque surgit un conflit en ce qui concerne l'identité de l'employeur aux fins de l'équité salariale, il doit tenir compte des réalités des relations employeur-employé en vue de déterminer quelle entité exerce un « contrôle fondamental » dans les trois grands domaines suivants : contrôle financier, responsabilité en ce qui concerne les pratiques de rétribution et contrôle de la prestation des services.

Comment assurer le maintien de l'équité salariale?

En 1992-1993, le Tribunal a entendu deux cas sur le maintien de l'équité salariale, une question difficile s'il en est. Les deux affaires portaient sur des hôpitaux publics qui avaient convenu, à la suite de négociations centrales, d'augmenter les taux de salaires versés aux infirmières et infirmiers tout en attendant les décisions du Tribunal concernant les taux de rajustements salariaux devant être accordés à cette catégorie d'emploi. La principale question que le Tribunal devait résoudre était la suivante : quel était le rapport entre les nouveaux taux de salaire et la totalité des rajustements prévus aux fins de l'équité salariale?

Les décisions les plus marquantes du Tribunal en 1992-1993 se trouvent ci-dessous. Ces décisions, ainsi que de nombreuses autres, sont reproduites dans le troisième volume du *Pay Equity Report* (Rapport sur l'équité salariale), publié en mars 1993.

Ce plan d'évaluation des emplois est-il dénué de tout sexisme?

Dans l'affaire du *Women's College Hospital*, (1992), 3 P.E.R. 61, le Tribunal a mené une enquête approfondie sur le caractère non sexiste d'un système élaboré par un grand bureau d'experts-conseils et proposé comme système d'évaluation des postes d'infirmières et d'infirmières au Women's College Hospital et à deux autres hôpitaux. Le Tribunal a conclu qu'en ce qui concerne la nature des travaux infirmiers accomplis dans ces lieux de travail, le système proposé ne respecte pas la norme de non sexisme prévue par la *Loi*. Le Tribunal a en fait statué que la feuille de données sur l'emploi de *SKEW* ne tenait pas compte de certains grands aspects des travaux infirmiers, particulièrement dans les domaines suivants : complexité, jugement, éducation, expérience, sens de l'initiative, contacts, envergure de la supervision, exigences physiques, résultats des erreurs et conditions de travail. Le Tribunal a ordonné aux parties de se rencontrer et d'essayer de négocier un système d'évaluation des emplois qui apprécierait correctement la nature du travail d'infirmière.

Le Tribunal a été saisi d'une question semblable dans l'affaire *Dare Foods Limited*, (1992), 3 P.E.R. 142. Les parties n'ont pu s'entendre sur l'utilisation d'un système de comparaison des emplois et ont demandé au Tribunal de déterminer la valeur du travail et de comparer les catégories d'emplois en cause. Le Tribunal a conclu que la norme régissant la collecte de données sur les emplois était une norme d'exactitude et que les données recueillies ne répondaient pas à cette norme. Il a également conclu que le comité d'évaluation des emplois n'avait pas évalué de façon positive la totalité des tâches qu'exerçaient les personnes appartenant à la catégorie d'emplois à prédominance féminine. Compte tenu des preuves qui lui ont été présentées, le Tribunal a modifié les feuilles de données de façon que toutes les exigences en matière d'emploi soient correctement évaluées.



En ce qui concerne plus particulièrement les cas qui durent plus longtemps, le Tribunal cherche de façon constante des façons de réduire le délai entre la première journée d'audience et l'annonce de la décision définitive. L'ordonnement des causes explique en partie notre problème et nous avons décidé, à cet égard, de bloquer un plus grand nombre de jours. Un autre problème important a trait au nombre de jours nécessaires pour rédiger une décision. Malheureusement, certaines décisions sont rendues plus de 90 jours après le dernier jour de l'audience. Nous voulons toujours rendre nos décisions le plus rapidement possible et des comités ont été mis sur pied en vue d'étudier des façons d'accélérer le processus de rédaction des décisions.

Remarque : Lorsque le Tribunal ajourne indéfiniment un cas avec l'accord des parties, le cas est rejeté à l'expiration d'un délai d'un an à moins que l'une des parties ne demande que le cas soit réaffecté pour une audience durant cette période.

Gestion des cas

Les conférences préparatoires à l'audience font toujours partie intégrante du processus du Tribunal. Cette année, ces conférences ont eu lieu dans pratiquement tous les nouveaux cas. La plupart des conférences préparatoires ont permis de cerner les questions en litige ou de convenir de certaines questions de procédure (la plupart avaient trait à la divulgation de documents), d'où une réduction du délai d'audition prévu. Conformément à nos expériences des années précédentes, environ 40 pour 100 de tous les cas ont pu être réglés immédiatement pendant la conférence préparatoire.

Nous avons maintenant commencé à tenir des conférences préparatoires par téléphone. L'objet de ces conférences téléphoniques est de réduire les frais de déplacement des membres du Tribunal lorsqu'ils doivent siéger à l'extérieur de Toronto. Toutefois, si la conférence téléphonique nous donne à penser qu'une réunion entre les parties permettrait de parvenir à un règlement, nous continuerons d'aller en province.

Au cours des dernières années, la durée moyenne des audiences a été d'environ dix jours. Toutefois, la moyenne véritable est quelque peu plus courte, car quatre cas qui ont duré approximativement 25 jours chacun ont faussé les calculs. Des comités essaient toujours de trouver des façons de raccourcir la durée de traitement de certains cas.

Le Tribunal n'accuse pas un retard en ce qui concerne le début de la procédure. En moyenne, les audiences commencent approximativement 80 jours après le dépôt de la requête. Ce délai, supérieur à notre objectif de tenir le premier jour d'audience suivant la réception de la requête dans les 60 jours, est principalement dû à notre désir de tenir compte de l'emploi du temps des avocats des parties.

Le Tribunal de l'équité salariale est responsable de la résolution des litiges qui découlent de la *Loi sur l'équité salariale*. Ce tribunal tripartite, quasi-judiciaire, distinct et indépendant du Bureau de l'équité salariale, comprend des vice-présidents et des représentants des travailleurs et travailleuses et des employeurs.

FONCTIONNEMENT DU TRIBUNAL

Volume de travail

Pendant l'exercice allant du 1^{er} avril 1992 au 31 mars 1993, le Tribunal a reçu 296 demandes d'audience. Leur répartition est la suivante :

- en 1991-1992, 55 cas ont été reportés à l'exercice suivant;
- en 1991-1992, 121 cas portant sur divers hôpitaux et la «Ontario Nurses Association» ont été reportés en 1992-1993, en attendant la décision rendue dans l'affaire du Women's College Hospital;
- en 1991-1992, 24 cas ont été ajournés indéfiniment et reportés en 1992-1993;
- 96 nouvelles demandes ont été déposées en 1992-1993.

Ces 296 cas à l'étude ont été réglés comme suit :

- 19 cas ont été rejetés parce qu'ils avaient été ajournés indéfiniment pendant plus d'un an et qu'aucune demande de prorogation n'avait été reçue;
- 121 cas portant sur divers hôpitaux et la «Ontario Nurses Association» ont été ajournés en attendant la décision rendue dans l'affaire du Women's College Hospital;
- 86 cas ont été réglés par une décision finale, un retrait ou le règlement de la requête;
- 70 cas ont été reportés à l'année 1993-1994.



Lors de ma nomination à titre de président par intérim, j'ai décidé de poursuivre notre tradition de communication avec les divers intervenants du milieu des relations de travail, démarche que nous avons entreprise à la création même du Tribunal. Je remercie tous ceux et toutes celles qui nous ont fait part de leurs louanges, préoccupations ou critiques en vue d'améliorer nos méthodes de travail. J'essaierai, au cours des mois qui viennent, de régler les points qui ont été portés à mon attention. Je suis également heureux de signaler qu'au cours de la dernière année, nous avons engagé des discussions avec d'autres conseils et tribunaux administratifs en vue de mettre sur pied un système de nomination conjointe d'arbitres. Compte tenu de la conjoncture économique actuelle, il est normal de rationaliser nos ressources. Nous allons également examiner la question du partage éventuel de nos ressources administratives.

Enfin, permettez-moi d'exprimer à haute voix ce que j'ai toujours su, mais que je n'ai jamais pu dire en public. Les compétences et le dévouement de chacun des employés du Tribunal m'impressionnent énormément. Je remercie tous les membres du Tribunal et le personnel administratif du magnifique travail qu'ils font et des encouragements qu'ils m'ont donnés pendant cette période de transition et j'espère que nous saurons tous relever les défis qui nous attendent dans la prochaine année.

J'ai eu l'honneur d'être nommé président par intérim du Tribunal à partir du 1^{er} février 1993, après que l'ancienne présidente, Beth Symes, a décidé de pratiquer le droit dans un cabinet privé. Au nom de tous les arbitres et de l'ensemble du personnel de soutien du Tribunal, je voudrais lui offrir mes meilleurs vœux de succès et la remercier de son dévouement inlassable à la cause de l'équité salariale et de son engagement à créer et à mettre sur pied les processus et structures qui sont maintenant en place.

Je voudrais souligner certains faits nouveaux qui auront des incidences sur les fonctions et responsabilités du Tribunal au cours de la prochaine année et des années subséquentes. Premièrement, le projet de loi 102, intitulé *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale*, a été présenté à l'Assemblée législative et a fait l'objet d'études en comité en janvier 1993. Ses répercussions sur le volume de travail du Tribunal ne sont pas encore connues; toutefois, nous prévoyons que de nouvelles questions découlant des dispositions des modifications, y compris les méthodes de comparaison de la valeur proportionnelle ou avec des organisations de l'extérieur, devront être réglées.

Deuxièmement, le Tribunal, tout comme les autres organismes, conseils et commissions du gouvernement, a dû faire face à la volonté du gouvernement provincial de réduire ses dépenses en vue de maîtriser le déficit budgétaire. Par conséquent, nous avons dû réduire nos dépenses de fonctionnement. D'autres réductions seront nécessaires au cours du prochain exercice. L'envergure de ces réductions est telle que d'importantes modifications doivent être apportées aux méthodes qu'a adoptées le Tribunal pour répondre aux besoins de ses usagers. Tous les membres du Tribunal, ainsi que le personnel de soutien administratif, sauront relever ce défi au cours du prochain exercice.

LE
TRIBUNAL
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE





De plus, la Direction a commencé à faire des projets pour les cas résultant des modifications proposées à la Loi et qui doivent entrer en vigueur vers le milieu de 1993. Elle a aussi examiné la question du respect de la Loi avec les employeurs qui ne satisfont pas aux exigences de la Loi.

Finalement, la Direction a contribué à l'élaboration des politiques liées aux modifications proposées. Elle a continué d'expliquer et de faire comprendre à la collectivité qu'elle sert le concept de l'équité salariale et ses incidences.

RÉSUMÉ DES CAS SŒUMIS À LA DIRECTION DES SERVICES DE RÉVISION

Exercice Cas reportés Nouveaux Cas à Dossiers Cas actifs à l'année de l'année + cas = l'étude - fermes = la fin de l'année

88-89	0	44	44	19	25
89-90	25	1 108	1 133	192	941
90-91	941	1 028	1 969	540	1 429
91-92	1 429	733	2 162	521	1 641
92-93	1 641	618	2 259	699	1 560*

* Des ordres ont été donnés pour 204 de ces cas actifs.

DOSSIERS FERMÉS

Exercice	Règlements	Ordres	Renvois	Décidés	Total
88-89	17	0	0	2	19
89-90	109	79	3	1	192
90-91	496	39	0	5	540
91-92	440	77	3	1	521
92-93	650	43	0	6	699

«Ordres» signifie qu'aucun règlement n'a pu être accepté et que l'agent ou l'agente de révision a dû donner un ordre. [Loi sur l'équité salariale, paragraphe 16 (2) et article 24]

«Renvois» comprend les cas renvoyés au Tribunal de l'équité salariale si un employeur ou un agent négociateur ne s'est pas conformé à un ordre. [Loi sur l'équité salariale, paragraphe 24 (5)]

«Décidés» représente les cas qui n'étaient pas du ressort de la Commission ou les cas ne faisant l'objet d'aucun règlement, ni d'aucun ordre. [Loi sur l'équité salariale, paragraphes 23 (2) ou (3)]

La Direction des services de révision reçoit et règle les plaintes et les oppositions des parties engagées dans la négociation de plans d'équité salariale ou des personnes touchées par ceux-ci.

Rôle des agents de révision

Dès qu'une plainte ou une opposition est présentée à la Commission, un agent ou une agente de révision est affecté au dossier. L'agent ou l'agente mène une enquête sur les questions en litige et tente d'aider les parties à parvenir à une entente. Cette démarche souligne la nature «autogérée» de la Loi.

Ce n'est que si les agents de révision échouent dans leurs tentatives de conciliation qu'ils donnent un ordre. Pareil ordre offre une solution aux questions en litige entre les parties et les encourage à accepter et à appliquer ces modalités. Toute partie concernée par un ordre peut demander une audience devant le Tribunal de l'équité salariale à ce sujet.

L'expérience personnelle et professionnelle très variée que les agents de révision mettent à contribution dans leur travail est le reflet des collectivités qu'ils desservent, des techniques exigées et des spécialisations requises.

Revue de l'année

La Direction, qui comprend 28 agents, se divise administrativement en équipes coordonnées par des chefs d'équipe qui reçoivent l'aide d'un groupe de gestion de cas de dix personnes.

Pendant l'exercice visé, la plupart des cas portaient sur de nouvelles demandes concernant des employeurs du secteur privé comptant entre 50 et 99 employés. La Direction a également traité un nombre important de cas touchant le maintien de l'équité salariale et mettant en cause des employeurs, des travailleurs et des syndicats visés par des plans déjà affichés.

La Direction a également réimprimé la brochure intitulée **L'équité salariale, ça vous concerne**, une publication très populaire à l'intention des travailleuses non syndiquées. Pendant l'année, la Direction a envoyé en tout 66 000 publications par la poste et prêté 800 bandes vidéo à des organismes et particuliers de l'ensemble de la province.

Adoption du projet de loi

La Direction s'est chargée de renseigner tous les intervenants sur le projet de loi 102 visant à modifier la *Loi sur l'équité salariale*. À cette fin, elle a publié des feuilles de renseignements et des bulletins et communiqué des renseignements par l'entremise de sa ligne de renseignements téléphoniques. La Commission a également tenu des séances d'information à l'intention des experts-conseils et des dirigeants syndicaux.

La Direction avait aussi, comme priorité importante, le désir de planifier et de concevoir du matériel didactique qui aiderait les employeurs et les unités de négociation à respecter les exigences du projet de loi, après son adoption prévue pour le milieu de 1993.

À cette fin, la Direction a rédigé un guide pratique sur les moyens de réaliser l'équité salariale grâce à la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle. Afin d'assurer la simplicité du guide, celui-ci a fait l'objet d'essais préliminaires auprès d'un échantillon de petits employeurs, de représentants syndicaux et de conseillers. Les suggestions de ces divers groupes ont ensuite été apportées au guide.

La Direction adapte fréquemment ses publications en vue de répondre aux besoins en évolution de ses usagers. En 1992-1993, à la suite des demandes des employeurs, la Direction a publié un guide facile à lire sur la mise en oeuvre de l'équité salariale dans les petites entreprises. Les commentaires et recommandations des usagers de ce guide en deux volumes ont été intégrés aux éditions révisées.

Publications

La Direction continue d'offrir gratuitement, toutes les semaines, des séminaires à l'intention des employeurs de la région de Toronto. De plus, des séminaires régionaux, commandités par des chambres de commerce et des associations commerciales ou de gens d'affaires, sont offerts partout dans la province. Tous ces services sont offerts en anglais et en français.

Quatre agents d'éducation de la Direction fournissent des renseignements et des conseils aux employeurs et aux agents négociateurs chargés de mettre en oeuvre l'équité salariale. Depuis la création de la Commission, ces agents, ainsi que d'autres employés, ont participé à 3 220 conférences et consultations qui ont attiré environ 58 500 participants. Les agents d'éducation ont également collaboré avec les travailleurs et travailleuses afin de leur faire connaître leurs droits en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*.

Éducation et formation

Les présidents et présidentes de petites compagnies ont tous reçu des messages spéciaux de la commissaire qui leur rappelaient leurs obligations en matière d'équité salariale et décrivaient les services qu'offrait la Commission. En outre, la commissaire a lancé une campagne de publicité par lettre pour rejoindre les employeurs francophones de la province. À la suite des 9 000 appels reçus après ces publipostages, la Direction a fourni des conseils et répondu aux demandes de publications, de cahiers de travail, de séminaires, de conférences et de vidéo . . . et ce, gratuitement.

Finalement, la Direction a collaboré aux projets de recherche du Bureau de l'équité salariale et continué de suivre l'évolution des données sur les questions liées au marché du travail et au milieu de travail qui ont des incidences sur l'équité salariale ou sur lesquelles celle-ci a des incidences.

DIRECTION DES SERVICES D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION

La Direction des services d'information et d'éducation fournit aux employeurs, aux travailleurs et travailleurs, aux agents négociateurs et au grand public les renseignements et la formation dont ils ont besoin sur tous les aspects de l'équité salariale.

Renseignements — Équité salariale

La ligne de renseignements téléphoniques sur l'équité salariale permet aux employeurs, aux travailleurs et travailleuses et aux agents négociateurs de toute la province d'obtenir des renseignements sur la mise en oeuvre de l'équité salariale. En 1992-93, 36 500 appels en tout ont été reçus : 30 pour 100 provenaient du secteur public, 60 pour 100 du secteur privé, et 10 pour 100 de particuliers.

Toujours soucieuse d'améliorer le service à la clientèle, la Direction a mené un sondage auprès de ses clients à la fin de mars 1993. Dans le cadre de ce sondage, qui portait sur l'évaluation de la qualité et de la rapidité du service de la ligne de renseignements téléphoniques, 1 350 personnes ont été contactées. Leurs commentaires seront analysés et leurs recommandations sur le fonctionnement interne de la Commission seront mises en oeuvre.

Renseignements aux employeurs

En 1992-1993, la Direction a continué d'aider plus particulièrement les petits employeurs du secteur privé. En effet, pendant cette année, environ 29 000 employeurs de petites entreprises comptant entre 10 et 99 employés devaient commencer à faire des rajustements salariaux aux fins de l'équité salariale ou à afficher leurs plans d'équité salariale, compte tenu du nombre d'employés.

méthode de comparaison de la valeur proportionnelle et a participé au prétest avec les intervenants. En outre, la Direction a commencé à concevoir des ateliers de formation à l'intention du personnel du Bureau de l'équité salariale.

Pendant l'année, la Direction a étudié les volets suivants du dossier de la mise en oeuvre de l'équité salariale : rémunération, relations de travail, ressources humaines et communications.

Recherche

Au chapitre de la recherche, la Direction a entrepris un certain nombre d'études. Mentionnons notamment la grande étude suivante : **Rapport sur les résultats de l'équité salariale chez les employés comptant de 50 à 99 employés en Ontario**, qui vient d'être publiée. L'étude est fondée sur une enquête menée auprès des employés du secteur privé qui ont soit décidé d'afficher un plan d'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1992, soit réalisé l'objectif d'équité salariale avant le 1^{er} janvier 1993. Les principales conclusions de cette étude sont les suivantes :

Environ 75 pour 100 des employés interrogés ont déclaré avoir entrepris des démarches en vue de concevoir un plan d'équité salariale ou d'atteindre l'objectif d'équité salariale et environ le tiers d'entre eux avaient affiché tous leurs plans ou terminé le processus.

Les employés interrogés ont presque tous signalé que l'intérêt des travailleurs et travailleuses et leur participation au processus d'équité salariale avaient influé sur leur décision d'afficher un plan.

Près de 20 pour 100 de toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine dans ces établissements feront l'objet de rajustements salariaux.

Une enquête a également été menée sur les pratiques de rétribution des petits employés du secteur privé qui comptent entre 10 et 99 employés afin de permettre plus facilement au Bureau de l'équité salariale d'aider les petits employeurs à réaliser et à maintenir l'objectif d'équité salariale.

La Direction des politiques et de la recherche est chargée d'élaborer des politiques au sein du Bureau de l'équité salariale, d'effectuer des recherches sur les questions concernant l'équité salariale et de répondre aux questions que la Commission reçoit sur les politiques.

La législation ontarienne dans le domaine de l'équité salariale continue de jouer un rôle de premier plan pour ce qui est de définir l'équité en milieu de travail pour les femmes, non seulement au Canada, mais aussi dans le monde entier. D'autres gouvernements, tant du pays que de l'étranger, consultent de plus en plus la Commission et la Direction maintiennent des contacts un peu partout dans le monde afin d'échanger des données et des renseignements sur l'équité en matière d'emploi.

Elaboration de politiques — Modifications à la Loi sur l'équité salariale

Les activités en matière d'élaboration des politiques ont continué d'être axées sur les modifications à apporter à la Loi sur l'équité salariale. La Direction a collaboré étroitement avec divers intervenants en vue d'élaborer la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur, une autre méthode de réalisation de l'équité salariale à l'intention des organismes du secteur public qui ne comprennent aucun élément de comparaison masculin. De plus, le personnel de la Direction a entrepris d'autres activités en ce qui concerne les modifications administratives à apporter à la Loi, dont le suivi de près des délibérations du Comité permanent sur le projet de loi 102. Divers projets de recherche ont été amorcés suite aux travaux d'élaboration des politiques et pour appuyer le ministre et le bureau de la commissaire.

La Direction a bénéficié de l'apport du personnel du Bureau de l'équité salariale et de personnes de l'extérieur lorsqu'elle a recensé des moyens pratiques de mettre en oeuvre les méthodes de comparaison avec des organisations de l'extérieur et de la valeur proportionnelle. Elle a mis au point une politique qui a servi de fondement à la préparation du matériel portant sur la

La Direction des opérations fournit des services de soutien financier et administratif au Bureau de l'équité salariale et au Tribunal de l'équité salariale dans les domaines suivants : finances, ressources humaines, achats, informatique, bibliothèque, réception, courrier et distribution des publications.

Plusieurs nouvelles initiatives ont été entreprises en 1992-1993. La Direction a coordonné la relocalisation du personnel des Services de révision et celle de tous les services de soutien. Elle a également mis en oeuvre le nouveau système de gestion des salaires du ministère du Travail pour le repérage en direct des données sur les ressources humaines et a dispensé une formation au personnel à cet égard.

Suite aux publipostages que la commissaire a envoyés aux employés, le personnel de la Direction des opérations a rempli les commandes de publications et de cahiers de travail.

En 1993, la Commission a également entrepris une vaste campagne de promotion en vue de mieux faire connaître sa nouvelle bibliothèque, qui se trouve dans de nouveaux locaux depuis l'automne 1992. Cette bibliothèque, plus vaste que la précédente, est toujours à la disposition du public pendant les heures de bureau et comprend un coin de lecture pour faciliter les recherches. Outre des ouvrages sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois, la bibliothèque comprend du matériel sur le droit du travail et le droit administratif, les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi, les relations industrielles et l'histoire des femmes dans la main-d'oeuvre. La collection de la Commission, d'envergure internationale, est probablement la seule collection centralisée de documents sur l'équité salariale dans le monde. La Commission d'enquête, constituée en juillet 1992, a conclu une entente d'utilisation permanente avec la bibliothèque de la Commission.

On s'attend à ce que ce projet de loi, qui modifiera la *Loi sur l'équité salariale* et s'appliquera à 420 000 travailleuses supplémentaires de l'Ontario, passe à la troisième lecture et devienne loi vers le milieu de 1993.

Cette année, la commissaire a continué de communiquer avec les petits employeurs en ce qui concerne l'équité salariale. Les petits employeurs du secteur privé de l'Ontario ont reçu un avis les informant de leur obligation d'assurer l'équité salariale, ainsi qu'une explication des services offerts par le Bureau de l'équité salariale. En outre, la commissaire a établi des contacts avec les employeurs francophones grâce à la diffusion massive de messages, mettant en lumière les services bilingues de la Commission.

La commissaire a également continué de rencontrer des visiteurs d'autres régions du Canada, de même que des travailleurs et travailleuses, syndicats et groupes patronaux. De plus, elle a accueilli des délégations de plusieurs pays, y compris le Japon, les Philippines et la Nouvelle-Zélande, qui voulaient se renseigner sur la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, qui constitue une loi modèle pour l'ensemble des autres pays.

Le conseil consultatif est un organisme extérieur qui se compose de représentants de milieux syndicaux, patronaux, féminins et juridiques. Le conseil a continué de rencontrer la commissaire et le comité de direction en 1992-1993. Les membres du conseil consultatif sont les suivants : Peter Barkla, Les soupes Campbell Ltée; Irene Harris, Syndicat canadien de la fonction publique; Angelo Pesce, Institut polytechnique Ryerson; Hal Rolph, McMillan, Binch; Martin Harts, Peat Marwick Stevenson & Kellogg; Sue Milling, Métallurgistes unis d'Amérique; Carol Anne Sceviour, Fédération du travail de l'Ontario; Harriet Simand, Coalition pour l'équité salariale; et Laura Trachuk*, Coalition pour l'équité salariale. [*A démissionné au cours de l'année.]

Le bureau de la commissaire comprend les trois personnes suivantes : la commissaire, la conseillère juridique et la secrétaire générale. En 1992-1993, elles ont continué de remplir des fonctions d'orientation et d'appuyer le Bureau de l'équité salariale et tous ceux et toutes celles qui participent à la mise en oeuvre de l'équité salariale dans leur milieu de travail.

La commissaire, directrice administrative de la Commission, relève directement du ministre en ce qui concerne toutes les questions liées à l'équité salariale et préside le comité de direction du Bureau de l'équité salariale.

La conseillère juridique siège au comité de direction, conseille le personnel du Bureau de l'équité salariale sur les questions d'équité salariale et représente le Bureau de l'équité salariale lors des audiences devant le Tribunal de l'équité salariale et d'autres organismes d'arbitrage. De plus, elle fait des communications sur les questions d'équité salariale devant les groupes intéressés, coordonne l'accès à l'information et donne des conseils sur l'élaboration des politiques et les modifications à la *Loi*.

La secrétaire générale coordonne les calendriers et échéanciers, s'occupe de la correspondance, assure les contacts avec le ministre du Travail en ce qui concerne la correspondance du ministre portant sur les questions de l'équité salariale et offre un éventail de services de soutien au Bureau de l'équité salariale.

Au printemps et à l'été de 1992, la conseillère juridique a participé à des consultations sur la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur et la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, les deux nouvelles méthodes de réalisation de l'équité salariale prévues au projet de loi 168 visant à modifier la *Loi (1991) sur l'équité salariale*. En 1992, l'Assemblée législative de l'Ontario a déposé le projet de loi 102, qui remplaçait le projet de loi 168, et qui a reçu les première et deuxième lectures. La commissaire, la conseillère juridique et le directeur de la Direction des services de révision se sont présentés devant le Comité permanent sur l'administration de la justice, en janvier 1993, pour faire des observations sur le projet de loi 102.

LE
BUREAU
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE





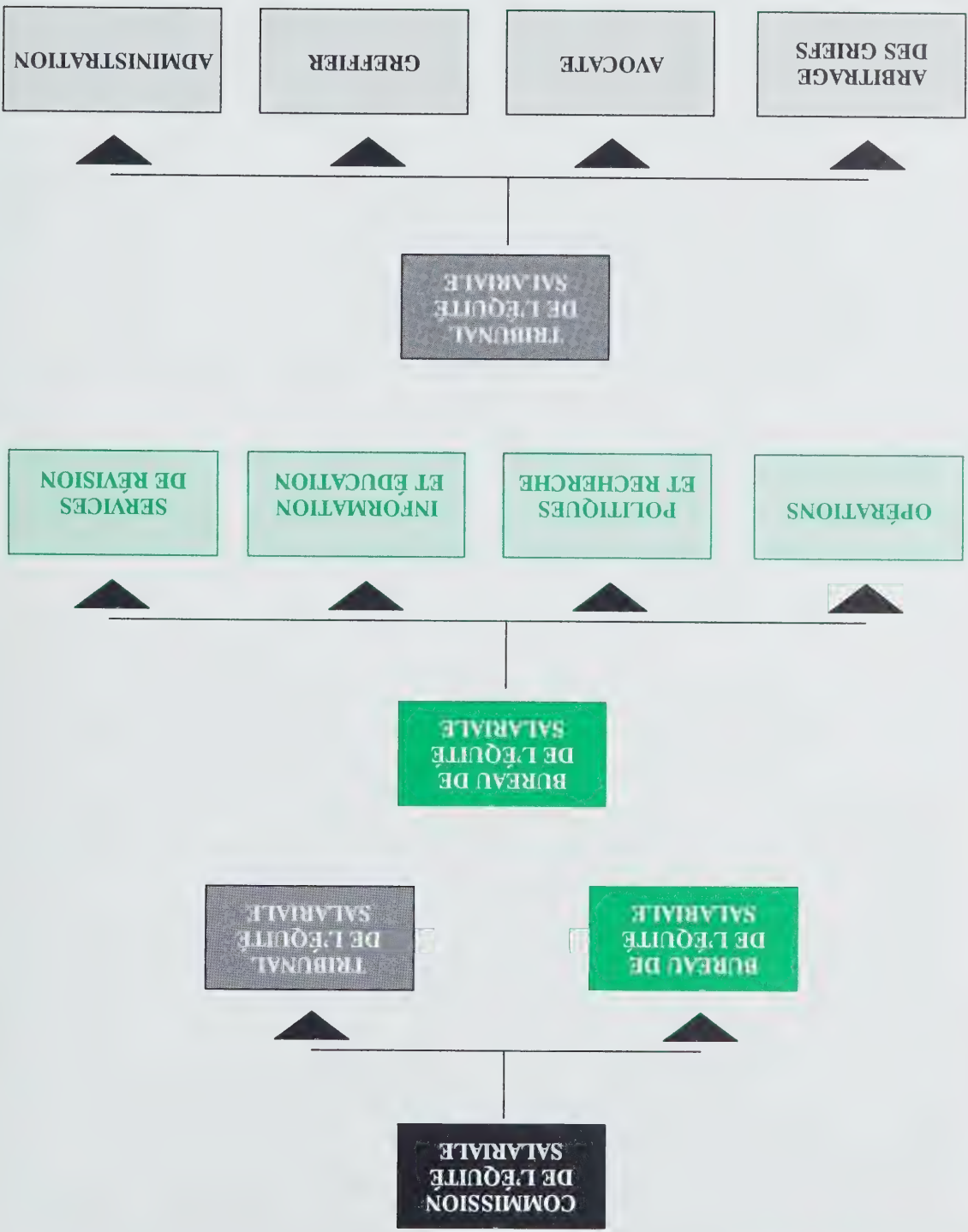
Dépenses réelles pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1992 au 31 mars 1993 :

1992 - 93	
Traitements et salaires	4 705 600
Avantages sociaux	720 200
Transport et communications	384 600
Services	368 800
Fournitures et équipements	110 000
TOTAL :	
	6 289 200

PERSONNEL

À la fin de l'exercice, la Commission employait 86 personnes, dont onze nommées au Tribunal par le lieutenant-gouverneur en conseil.

ORGANIGRAMME



ÉCHÉANCIER POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Nombre d'employés	Date d'affichage	Premier rajustement
500 ou plus	1 ^{er} janvier 1990	1 ^{er} janvier 1991
100 à 499	1 ^{er} janvier 1991	1 ^{er} janvier 1992
50 à 99*	1 ^{er} janvier 1992	1 ^{er} janvier 1993
10 à 49*	1 ^{er} janvier 1993	1 ^{er} janvier 1994

Le «nombre d'employés» correspond au nombre moyen d'employés dans l'établissement, en Ontario, en 1987.

* Pour les employeurs du secteur privé qui comptent moins de 100 employés, l'affichage d'un plan d'équité salariale est facultatif. Cependant, s'ils affichent un plan, ils peuvent faire les rajustements salariaux progressivement. S'ils décident de ne pas afficher de plan, ils **sont tenus** d'atteindre l'objectif d'équité salariale à la date obligatoire : le 1^{er} janvier 1993, pour les employeurs comptant de 50 à 99 employés, et le 1^{er} janvier 1994, pour les employeurs comptant de 10 à 49 employés.

Les employeurs du secteur privé qui comptent moins de dix employés ne sont pas assujettis à la *Loi*.

Les employeurs sont tenus de repérer et de regrouper en catégories d'emploi les postes dont les fonctions, les responsabilités, les qualités requises et les procédures de recrutement sont semblables et qui comportent une même grille de rétribution, un même niveau de salaire ou une même gamme de taux de salaire.

Ces catégories d'emplois sont ensuite classées comme catégories «à prédominance féminine», à «prédominance masculine» ou «mixtes». Aux fins de l'équité salariale, une catégorie d'emplois est dite à prédominance féminine si au moins 60 pour 100 des emplois sont occupés par des femmes. Une catégorie d'emplois est dite à prédominance masculine si au moins 70 pour 100 des emplois sont occupés par des hommes. La détermination de l'un ou de l'autre sexe tient aussi compte des stéréotypes sexuels et du sexe des personnes qui occupent traditionnellement les emplois en question.

Chaque catégorie est évaluée en fonction de quatre facteurs : l'habileté, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Ensuite, les catégories d'emplois à prédominance féminine sont comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine. La catégorie d'emplois à prédominance féminine qui est de valeur égale ou comparable à une catégorie d'emplois à prédominance masculine doit toucher le même taux de catégorie. Des rajustements salariaux équivalant à au moins 1 pour 100 de la feuille de paie de l'employeur de l'année précédente doivent être versés aux hommes et aux femmes qui occupent des emplois à prédominance féminine que l'on a sous-estimés, jusqu'à ce que l'objectif d'équité salariale soit atteint.

Objet de la Loi

La *Loi sur l'équité salariale* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Elle vise à garantir que le travail fait traditionnellement par les femmes soit rétribué aux mêmes taux que le travail de valeur égale fait traditionnellement par les hommes. En 1986, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à temps plein en Ontario s'élevait à 20 710 \$, comparativement à 32 120 \$ pour les hommes. Des études révèlent que cet écart, dans une proportion de 25 à 33 pour 100, provient de la sous-évaluation du travail accompli principalement par les femmes. La *Loi* vise à éliminer cette inégalité.

En vertu de la *Loi*, les employeurs de l'Ontario sont tenus de rétribuer leurs employés en fonction de la valeur du travail accompli, qu'il soit exécuté principalement par des hommes ou des femmes.

Comment atteindre l'équité salariale

Les employeurs du secteur public étaient tenus d'afficher un plan et de commencer à faire des rajustements salariaux le 1^{er} janvier 1990. Ces rajustements doivent prendre fin d'ici le 1^{er} janvier 1995.

Les employeurs du secteur privé comptant 100 employés ou plus en Ontario sont tenus d'afficher un plan d'équité salariale et de commencer à faire des rajustements salariaux en fonction de l'échéancier prévu à la page 9. Des rajustements correspondant à au moins 1 pour 100 de la feuille de paie de l'employeur de l'année précédente doivent être faits chaque année jusqu'à ce que l'objectif d'équité salariale soit atteint.

Les employeurs du secteur privé qui comptent de 10 à 99 employés peuvent afficher un plan, s'ils le désirent. S'ils décident de ne pas en afficher un, ils doivent faire tous les rajustements salariaux nécessaires pour atteindre l'objectif d'équité salariale avant la date prévue par la *Loi*. Cependant, s'ils affichent un plan, ils peuvent faire les rajustements salariaux progressivement.

La Commission de l'équité salariale de l'Ontario a été créée aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* (Lois refondues de l'Ontario de 1990, chap. P.7). Elle se compose de deux entités indépendantes : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale est chargé de la mise en oeuvre de la *Loi sur l'équité salariale* aux moyens des activités suivantes :

- effectuer des recherches sur l'équité salariale et les questions connexes;
- rédiger des rapports et faire des recommandations au ministre;
- organiser, à l'intention de la population, des programmes d'éducation et lui donner des renseignements;
- aider les employeurs, les travailleurs et les agents négociateurs s'ils ne peuvent pas s'entendre sur un plan d'équité salariale ou s'il y a eu infraction à la *Loi*.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est l'organisme d'arbitrage de la Commission. Il a compétence exclusive pour exercer les pouvoirs que lui confère la *Loi* et trancher les questions de fait ou de droit soulevées à l'occasion d'une question dont il est saisi. Ses décisions et les mesures qu'il prend sont « définitives et ont à toutes fins force de chose jugée ».

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE



En éliminant le préjugé sexiste des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la loi :

politiques et recherche, information et éducation et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.

Au printemps et à l'été de 1992, la Commission de l'équité salariale a continué de demander instamment les deuxième et troisième lectures du projet de loi visant à modifier la *Loi sur l'équité salariale*. Par suite de l'adoption de ce projet de loi, qui ajoute deux autres méthodes de comparaison : la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur de même que la méthode de comparaison de la valeur proportionnelle, 420 000 travailleuses ontariennes de plus peuvent bénéficier des garanties de l'équité en matière d'emploi.

Lorsque le Comité permanent sur l'administration de la justice a été saisi du projet de loi 102 intitulé *Loi de 1993 modifiant la Loi sur l'équité salariale*, le Bureau de l'équité salariale a présenté un mémoire au Comité. Nous avons également profité de cette occasion pour souligner les lacunes du projet de loi et avaliser ses éléments positifs.

Un fait particulièrement important pour le Bureau de l'équité salariale est la modification au projet de loi 102 visant à empêcher les parties de choisir de ne pas se plier à la *Loi* en ne se conformant pas à un ordre. Cette modification renforce l'autorité conférée à l'agent de révision, qui, s'il est d'avis qu'il y a eu infraction à la *Loi*, pourrait ordonner à un employeur, un employé ou un agent négociateur de prendre les mesures nécessaires pour se conformer à la *Loi*. S'il y avait défaut d'observation de l'ordre, l'affaire serait renvoyée devant le Tribunal de l'équité salariale et le Bureau de l'équité salariale serait réputé être le requérant dans la demande.

La Commission se prépare à relever les nombreux défis que comptera sans aucun doute la prochaine année, et ce, malgré les restrictions auxquelles doivent faire face tous les organismes gouvernementaux. En dépit de cette réduction des ressources, mes collègues de la Commission continuent de consacrer leur énergie et leur créativité au respect du principe de l'équité salariale pour les femmes en Ontario et de faire preuve d'un dévouement absolu.

TABLe DES MATIÈRES

3	Message de la Commissaire
5	Commission de l'équité salariale
6	Introduction
7	Loi sur l'équité salariale
10	Organigramme
11	États financiers
11	Personnel
13	Bureau de l'équité salariale
14	Bureau de la Commissaire
16	Direction des opérations
17	Directions des politiques et de la recherche
19	Direction des services d'information et d'éducation
22	Direction des services de révision
25	Tribunal de l'équité salariale
26	Message du président
28	Introduction
28	Fonctionnement du tribunal
31	Décisions marquantes du tribunal



150 Eglinton Avenue East 150, avenue Eglinton est
5th Floor
Toronto, Ontario
M4P 1E8
Telephone: 416/481-4464
Telecopier: 416/314-8741
Telephone: 416/481-4464
Telecopier: 416/314-8741

L'Honorable Bob Mackenzie
Député provincial de Hamilton-Est
Ministre du Travail de l'Ontario
14^e étage, 400 avenue University
Toronto ON M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

Nous avons le plaisir de vous communiquer le Rapport annuel de la Commission de l'équité salariale, qui comprend le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale, pour l'exercice allant du 1^{er} avril 1992 au 31 mars 1993.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

Brigid O'Reilly

Brigid O'Reilly
Commissaire
Bureau de l'équité salariale

Ralph Palumbo

Ralph Palumbo
Président (par intérim)
Tribunal de l'équité
salariale

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

150 avenue Eglinton est
5^e étage
Toronto ON
M4P 1E8

Téléphone :

(416) 481-3314 ou 1-800-387-8813

Télécopieur :

(416) 314-8741

On peut obtenir des exemplaires supplémentaires du présent document au coût de 3 \$ à :

Publications Ontario
5^e étage, 880 rue Bay
Toronto ON M7A 1N8
Tel. : (416) 326-5300 ou
1-800-668-9938
Accès Ontario
Centre commercial Rideau
Ottawa ON K1N 9J7
(achats en personne seulement)

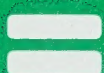
Les cartes MasterCard et VISA sont acceptées.
Libeller les chèques et mandats à l'ordre du ministre des Finances de l'Ontario

ISSN 1181-8093

© 1993

Imprimé sur papier recyclé et recyclable





LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

RAPPORT ANNUEL
1992-1993

